

## Komponen Kompensasi Level Supervisor pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk – Cibitung

Siti Fatimah <sup>1,\*</sup>, Hanif Aulawi <sup>1</sup>

<sup>1</sup>Manajemen Administrasi Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Insani; Jl. Siliwangi No 6 Rawa Panjang Bekasi Timur 17114 Indonesia. Telp. (021) 82436886 / (021) 82436996. Fax. (021) 82400924; e-mail: [sifaasf16@gmail.com](mailto:sifaasf16@gmail.com), [hanifaulawi@binainsani.ac.id](mailto:hanifaulawi@binainsani.ac.id)

\* Korespondensi: e-mail: [hanifaulawi@binainsani.ac.id](mailto:hanifaulawi@binainsani.ac.id)

Diterima: 08 Januari 2018; Review: 23 Januari 2018; Disetujui: 15 Februari 2018

Cara sitasi: Fatimah S, Aulawi H. 2018. Penerapan Komponen Kompensasi level Supervisor pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk – Cibitung. Jurnal Mahasiswa Bina Insani. 2 (2): 160 – 171

---

**Abstrak:** Karyawan merupakan salah satu asset terpenting dalam suatu perusahaan. Karyawan dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan pentingnya sebuah kompensasi. Kompensasi memiliki peranan penting untuk dapat memotivasi dan mendorong semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan kompensasi dan bentuk kompensasi apa saja yang didapat oleh karyawan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Penelitian ini dilakukan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk – Cibitung pada bulan Oktober sampai dengan akhir November 2016. Metode yang digunakan adalah analisis kualitatif dengan membandingkan teori mengenai kompensasi dengan penerapan kompensasi yang ada di perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terdiri dari dua jenis yaitu kompensasi langsung yang berupa gaji pokok, bonus dan insentif selain itu kompensasi tidak langsung berupa tunjangan-tunjangan dan benefit yang memfasilitasi karyawan.

**Kata kunci:** peranan kompensasi, peningkatan kinerja, motivasi karyawan dan sumberdaya manusia.

**Abstract:** Employee is one of the most important assets in a company. Employees can affect the efficiency and effectiveness of corporate activities to achieve corporate goals. Therefore companies should pay attention to the importance of a compensations. Compensation has an important role to be able to motivate and encourage employee morale so as to improve performance generated by employees in achieving company goals. This study aims to determine how the application of compensation and any form of compensation obtained by employees in PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. This research was conducted at PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk - Cibitung in October until the end of November 2016. The method used is a qualitative analysis by comparing the theory of compensation with the application of compensation in the company. The results of this study indicate that the compensation provided by the company consists of two types of direct compensation in the form of basic salary, bonuses and incentives in addition to indirect compensation in the form of benefits and benefits that facilitate employees.

**Keywords:** role of compensation, performance improvement, employee motivation and human resource.

### 1. Pendahuluan

Dalam sebuah perusahaan harus dapat meng kombinasikan antara sumber daya yang ada, agar dapat menghasilkan produk atau jasa yang baik untuk di pasaran dan mencapai tujuan sesuai yang diharapkan perusahaan. Sumber daya tersebut dapat berupa manusia, mesin, uang, dan bahan baku. Apabila sumber daya tersebut dapat

dikelola dengan baik, maka akan mempermudah mencapai tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya yang sangat berperan penting bagi perusahaan adalah manusia, manusia adalah tenaga kerja yang paling utama dibutuhkan oleh perusahaan untuk melakukan aktivitas yang dilakukan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas kegiatan yang ada di perusahaan untuk mencapai target perusahaan.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia untuk mempertahankan kelangsungan hidup usahanya, oleh karena itu perusahaan harus dapat memberikan perhatian khusus dan penghargaan pada karyawannya. Penghargaan tersebut, salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi merupakan sebagai timbal balik perusahaan kepada karyawan atas jasa yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan lebih termotivasi dan giat dalam melakukan tugasnya, sehingga dapat mencapai produktivitas dan tujuan perusahaan. Begitupun sebaliknya jika perusahaan memberikan kompensasi yang tidak sesuai (semena-mena) maka karyawan akan merasa kurang puas akan hasilnya sehingga timbulah rasa malas tidak semangat dalam bekerja maka kinerja yang didapatkan oleh karyawan juga kurang baik. Pemberian kompensasi berperan penting bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja dan motivasinya, karena salah satu alasan seseorang bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja semaksimal mungkin dengan tujuan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai. Dengan pemberian kompensasi yang adil maka hal tersebut akan mendorong karyawan untuk melakukan tugasnya yang lebih baik dan meningkatkan motivasi dalam kinerjanya. Dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan berarti akan membawa pula peningkatan bagi perusahaan yang dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang mereka kerjakan, sehingga apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Pemberian kompensasi ini bisa berbentuk imbalan secara langsung dan tidak langsung. PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk adalah salah satu perusahaan consumer goods terbesar di Indonesia yang bergerak dalam bidang produksi berbagai macam jenis mie instan. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengoperasikan kegiatan produksinya. Salah satu sumber daya manusia yang ada pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk adalah Supervisor. Supervisor merupakan seseorang yang memiliki wewenang untuk membawahi, mengatur dan memantau kegiatan dari berbagai karyawan yang ada di dalamnya, untuk melakukan pekerjaan yang diterapkannya. Supervisor sangat penting bagi perusahaan dalam pencapaian targetnya. Oleh karena itu perusahaan berhak memberikan kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawabnya agar supervisor tersebut dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan latar belakang maka dipilihlah judul tentang “Penerapan komponen kompensasi level Supervisor pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk – Cibitung” sebagai judul penelitian ini. Rumusan masalah adalah Bagaimana Penerapan Komponen Kompensasi level Supervisor pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk – Cibitung?. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Penerapan Komponen Kompensasi level Supervisor pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk – Cibitung.

#### **A. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan semua bentuk bayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka [Dessler, 2015:418]. Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers

maupun employees, baik yang langsung berupa uang (financial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial) [Martoyo dalam Sinambela, 2016:218]. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan [Hasibuan, 2016:118].

### **B. Tujuan Pemberian Kompensasi**

Pemberian kompensasi memiliki tujuan sebagai berikut: 1) Memperoleh Personalia Yang Qualified, Kompensasi perlu diterapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja. Tingkat gaji yang tinggi diperlukan untuk menarik calon pekerja handal yang berpengalaman dan memiliki kompetensi. 2) Mempertahankan Para Karyawan Yang Ada, bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, akan banyak karyawan handal akan pergi meninggalkan perusahaan tersebut. Dalam rangka meminimalkan employee turn over, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain. 3) Menjamin Keadilan, Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi. 4) Menghargai Perilaku Yang Diinginkan, kompensasi hendaknya mendorong perilaku yang diinginkan. Kompensasi yang efektif akan membuat karyawan memiliki kesetiaan, tanggungjawab, dan perilaku yang baik. 5) Mengendalikan Biaya-biaya, suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumberdaya manusianya pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian yang baik, organisasi tidak akan membayar dengan tepat kepada karyawannya. 6) Memenuhi Peraturan-peraturan Legal, seperti aspek-aspek manajemen personalia lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan [Handoko, 2011:156].

### **C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi, yaitu: 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja, meskipun hukum ekonomi tidak bisa digunakan mutlak dalam tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka maka upah akan cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah upah cenderung menurun. 2) Organisasi Buruh, ada tidaknya organisasi buruh, serta kuat tidaknya organisasi buruh akan turut mempengaruhi tingkat kompensasi. Serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi "bargaining" karyawan juga kuat. sehingga akan menaikkan tingkat kompensasi, demikian juga sebaliknya. 3) Kemampuan untuk Membayar, meskipun karyawan dalam hal ini serikat buruh menuntut tingkat kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan bayar dari perusahaan. Tingginya angka kompensasi akan menjadikan beban tambahan bagi perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan. 4) Produktifitas, kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar juga kompensasi yang akan diterima karyawan tersebut. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas.

Hanya yang menjadi masalah adalah belum adanya kesepakatan dalam menghitung tingkat produktivitas. 5) Biaya Hidup, faktor lain yang mempengaruhi tingkat kompensasi adalah biaya hidup. Bagaimana biaya hidup merupakan "batas kompensasi" dari para karyawan. 6) Pemerintah, Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi. peraturan tentang kompensasi minimum merupakan batas bawah tingkat kompensasi yang akan dibayar [Yani, 2012:143].

### **Bentuk Kompensasi**

Kompensasi terbagi menjadi: 1) Kompensasi Finansial, terdiri atas dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung (tunjangan). A) Kompensasi finansial langsung yang terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), insentif, komisi, bagian keuntungan, opsi saham, prestasi, bonus, dan pembayaran tertangguh (tabungan hari tua serta saham kumulatif). B) Kompensasi finansial tidak langsung yang terdiri dari proteksi yang meliputi pesangon, sekolah anak, asuransi, dan pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, dan cuti hamil. Sedangkan kompensasi berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah dan kendaraan. 2) Kompensasi Nonfinansial, Kompensasi nonfinansial biasanya dikarenakan karier, yang meliputi peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa. Sedangkan kompensasi dikarenakan lingkungan kerja, meliputi mendapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif [Riva'i dalam Hartatik, 2014:213]. Pada dasarnya pemberian kompensasi antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya sering kali berbeda, baik dalam hal jumlah yang dibayar maupun komponen-komponen kompensasinya. Namun jenis-jenis kompensasi yang diberikan biasanya sama atau tidak terlalu jauh berbeda. Perusahaan harus pandai-pandai mengelola pemberian kompensasi, mengingat jika pemberian kompensasi lebih rendah jumlahnya atau lebih sedikit jumlahnya akan mengakibatkan turnover karyawan. Dalam praktiknya ada banyak jenis kompensasi yang diberikan perusahaan. Hanya saja secara garis besar kompensasi dibagi ke dalam dua macam kompensasi yang dapat diberikan yaitu: (1) Kompensasi Langsung, Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik secara periodik (mingguan, bulanan atau tahunan). Jenis kompensasi keuangan berupa: A) Gaji, pemberian gaji bersifat tetap, artinya jumlahnya diberikan setiap bulan yang besarnya bervariasi sesuai dengan golongan atau kepangkatan yang diembannya. Besarnya gaji ditentukan oleh berbagai pertimbangan, utamanya adalah masalah kinerjanya karyawan, disamping kemampuan perusahaan. B) Upah, merupakan pendapatan yang diperoleh dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pembayaran upah bersifat tidak tetap yang diberikan harian, mingguan, atau sesudah pekerjaan diselesaikan. C) Bonus, merupakan pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan. Bonus biasanya diberikan apabila dalam 2 (dua) jenis, yaitu bonus umum dan bonus khusus. Bonus umum diberikan kepada semua karyawan yang besarnya biasanya tergantung dari jabatannya. Sementara bonus khusus yaitu bonus yang diberikan untuk individu dan bonus kelompok (unit kerja). D) Komisi, merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan, misalnya dalam kemampuannya menjual suatu barang atau produk. Besarnya komisi yang diberikan tergantung dari kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya. E) Insentif, merupakan rangsangan yang diberikan untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerja, sehingga dengan pemberian insentif kinerja akan meningkat. (2) Kompensasi Tidak Langsung, merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-

tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin. Jenis kompensasi bukan keuangan terdiri dari: A) Tunjangan Kesehatan, merupakan fasilitas kesehatan yang diberikan kepada karyawan, suami istri serta anaknya. Besarnya fasilitas kesehatan ini diberikan tergantung jabatan seseorang. B) Tunjangan Anak dan Istri, merupakan tunjangan kesehatan, makan dan pendidikan bagi anak. Sedangkan tunjangan istri biasanya hanyalah diberikan tunjangan makan dan kesehatan. C). Tunjangan Perumahan, merupakan fasilitas perumahan yang diberikan kepada karyawan apakah dengan pemberian cuma-cuma atau cara mencicil atau diasramakan. D) Tunjangan Kendaraan, merupakan kendaraan yang diberikan untuk pimpinan yang menjabat suatu jabatan tertentu. E) Tunjangan Komunikasi, merupakan tunjangan diberikan guna memperlancar komunikasi pimpinan dengan karyawan atau dengan pelanggan. Misalnya tunjangan pulsa telepon. F) Tunjangan Kelangkaan, merupakan tunjangan yang diberikan untuk pekerjaan yang memiliki keahlian khusus. G) Tunjangan Kemahalan, merupakan tunjangan yang diberikan untuk karyawan yang ditempatkan di daerah tertentu dimana harga relative lebih mahal dari daerah lainnya. H) Tunjangan Pendidikan, merupakan tunjangan yang diberikan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan dalam bidang tertentu. Tunjangan pendidikan diberikan dalam 2 (dua) jenis yaitu yang bersifat informal seperti pelatihan, seminar, workshop, serta pendidikan formal seperti masuk ke perguruan tinggi tertentu. I) Tunjangan Liburan, merupakan tunjangan bagi karyawan untuk menyegarkan kondisi karyawan dan keluarga sehingga menjadi lebih segar. Tunjangan liburan ini diberikan biasanya setahun sekali, baik secara bersama-sama atau per individu karyawan, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. J) Tunjangan Hari Raya, merupakan tunjangan yang diberikan kepada setiap karyawan yang merayakan hari-hari besar agamanya masing-masing, besarnya tunjangan hari raya biasanya 1 (satu) bulan gaji kotor yang diterimanya. K) Tunjangan Hari Tua, merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang sudah memasuki masa pensiun. Besarnya tunjangan tergantung dari jabatannya yang terakhir. Tunjangan hari tua dapat diberikan setiap bulan atau sekaligus tergantung dari kebijakan perusahaan [Kasmir, 2016:241].

## 2. Metode Penelitian

Data Primer Aktif yaitu data-data komponen kompensasi supervisor yang diterapkan oleh perusahaan dan didapat dari hasil wawancara langsung dengan supervisor Compensation & Benefit, staff Compensation & Benefit pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk – Cibitung. Data Primer Pasif yaitu data-data mengenai komponen kompensasi level supervisor yang didapat dari hasil observasi langsung di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk – Cibitung. Data sekunder internal yaitu data-data yang berupa struktur organisasi perusahaan, gambaran umum perusahaan, profil perusahaan, slip gaji karyawan dan visi & misi perusahaan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan komponen kompensasi di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan melakukan terjun langsung ke bagian Compensation & benefit untuk melihat bagaimana penerapan komponen kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan, sehingga dapat memperoleh data langsung dari bagian comben. Teknik pengumpulan data juga dilakukan dengan cara melakukan wawancara langsung dengan supervisor dan staff Compensation & Benefit mengenai penerapan komponen kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan. Teknik pengumpulan data dilakukan juga dengan cara mempelajari



dan mengumpulkan informasi data dari internet maupun dari buku-buku manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan komponen kompensasi.

Dalam penelitian ini akan membahas mengenai komponen kompensasi level supervisor pada PT Indofood CBP Sukses Makmur. Penelitian ini dilakukan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk – Cibitung yang beralamat di Jl. Kp Jarakosta No. 1, Desa Sukadanau, Cikarang Barat-Bekasi 17520. Penelitian tersebut dilakukan selama 2 bulan yaitu pada tanggal 3 Oktober 2016 sampai pada tanggal 3 Desember 2016.

### **3. Hasil dan Pembahasan**

#### **3.1 Tujuan Pemberian Kompensasi Berdasarkan Teori dengan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk**

Tujuan pemberian kompensasi menurut Handoko [2011:156] dengan yang diterapkan oleh PT Indofood CBP Sukses Makmur sebagai berikut: 1) Memperoleh Personalia yang qualified, teori dalam pemberian kompensasi untuk mendapatkan personalia yang berkualitas dengan menerapkan pemberian kompensasi yang cukup tinggi agar menarik para pelamar yang sudah memiliki banyak pengalaman bekerja di perusahaan-perusahaan lain dan tingkat pengupahan harus sesuai dengan permintaan tenaga kerja karena tingkat pengupahan yang relatif tinggi akan mendapatkan karyawan yang berkualitas. PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas yaitu dengan memberikan tingkat kompensasi yang sesuai dan adil maka karyawan akan merasa dihargai atas kinerjanya sehingga perusahaan akan mendapatkan karyawan yang berkualitas yaitu memiliki kompetensi dan prestasi yang bagus. Dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kompensasi menurut teori dengan yang diterapkan di perusahaan terdapat kesamaan dalam memperoleh karyawan yang berkualitas yaitu dengan diberikannya kompensasi yang cukup tinggi atau sesuai maka perusahaan akan memperoleh karyawan yang berkualitas. 2) Mempertahankan para Karyawan yang sudah ada sekarang. Teori dalam mempertahankan para karyawan yang ada sekarang yaitu dengan menjaga tingkat pengupahan yang bersaing dengan perusahaan lain agar tidak terjadi perputaran karyawan yang lama dengan karyawan yang baru. PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk untuk mempertahankan karyawan yang sudah ada yaitu dengan pemberian kompensasi yang cukup maka karyawan dapat terpenuhi kebutuhannya sehingga karyawan akan tetap bertahan di perusahaan saat ini. Dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kompensasi menurut teori yang ada dengan yang diterapkan di perusahaan memiliki kesamaan yaitu untuk mempertahankan karyawan yang sudah ada namun terdapat perbedaan dari masing-masing teori tersebut, teori dari teori untuk mempertahankan karyawan yang sudah ada dengan menjaga tingkat pengupahan yang bersaing sedangkan menurut perusahaan dengan pemberian kompensasi yang cukup maka dapat memenuhi kebutuhan karyawan. 3) Menjamin Keadilan, teori untuk menjamin keadilan yaitu tingkat pengupahan dan penggajian konsistensi internal dan eksternal sangat berpengaruh dalam penentuan pemberian kompensasi. PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk tujuan pemberian kompensasi untuk menjamin keadilan, karena besar kecilnya kompensasi dapat diukur dari tanggung jawab dan prestasi kerjanya. Dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kompensasi menurut teori yang ada dengan yang diterapkan di perusahaan terdapat kesamaan yaitu untuk menjamin keadilan namun terdapat perbedaan dalam teori, teori dari teori menjamin keadilan dengan melihat faktor konsistensi internal dan eksternal sangat berpengaruh sedangkan teori dari perusahaan besar kecilnya kompensasi yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab dan prestasi kerjanya. 4) Menghargai Perilaku yang diinginkan,

teori dalam menghargai perilaku yang diinginkan melalui kompensasi dapat menghargai perilaku yang diinginkan seperti menghargai prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan dan tanggung jawab karyawan. PT Indofood CBP Sukses Makmur menghargai terhadap prestasi kerja dengan pemberian kompensasi kepada karyawan maka karyawan akan merasa dihargai atas prestasi kerjanya sehingga karyawan dapat mendorong prestasi yang lebih bagus dan giat dalam melakukan tugasnya. Dapat disimpulkan bahwa terdapat kesamaan tujuan pemberian kompensasi menurut teori dengan yang diterapkan di perusahaan yaitu dengan pemberian kompensasi sebagai penghargaan atas prestasi kerjanya. 5) Mengendalikan Biaya-biaya, teori dalam pengendalian biaya-biaya yaitu dengan suatu program kompensasi yang terstruktur karena tanpa struktur pengupahan dan penggajian yang baik, organisasi tidak akan membayar dengan tepat kepada karyawannya.. PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk untuk mengendalikan biaya-biaya yaitu dengan cara perusahaan melakukan planning sebelumnya untuk pengeluaran biaya dan dibantu oleh bagian kompensasi & benefit mengontrol disetiap pengeluaran untuk karyawannya seperti biaya kesehatan, biaya lembur, biaya transportasi dan lain sebagainya. Dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pengendalian biaya-biaya menurut teori dan yang diterapkan di perusahaan terdapat kesamaan yaitu sama-sama terprogram dan memiliki perkiraan dalam menentukan pengeluaran biaya. 6) Memenuhi Peraturan-peraturan Legal, teori dalam memenuhi peraturan legal yaitu dengan memperhatikan program kompensasi dan memenuhi peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan. PT Indofood CBP Sukses Makmur dalam memenuhi peraturan legal yaitu dengan cara menerapkan pemberian kompensasi dan benefit kepada karyawan sesuai dengan yang diatur oleh pemerintah. Dapat disimpulkan bahwa memenuhi peraturan-peraturan legal menurut teori dengan yang diterapkan di perusahaan terdapat kesamaan yaitu sama-sama menerapkan program kompensasi sesuai yang diatur oleh pemerintah. 7) Untuk Memotivasi dan Meningkatkan Prestasi kinerja, PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk menerapkan pemberian kompensasi kepada karyawan yang bertujuan untuk membangun semangat kerja yang lebih tinggi dan menciptakan loyalitas terhadap perusahaan sehingga target dan sasaran perusahaan dapat tercapai.

### **3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi berdasarkan teori dengan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Yani [2012:143] dengan yang diterapkan oleh PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk antara lain: 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja, teori dalam penawaran dan permintaan tenaga kerja yaitu hukum penawaran dan permintaan sangat mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi, jika jumlah tenaga kerja langka maka upah akan cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah maka upah akan cenderung rendah. PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk faktor yang berdasarkan jabatan yaitu pemberian kompensasi ditentukan sesuai dengan jabatan yaitu apabila jabatan yang diduduki lebih tinggi maka tugas dan tanggung jawabnya pun lebih berat sehingga kompensasi yang diberikan juga akan lebih besar. Dapat disimpulkan bahwa faktor penawaran dan permintaan tenaga kerja menurut teori dengan yang diterapkan di perusahaan terdapat perbedaan yaitu menurut teori besar kecilnya upah tergantung pada penawaran atau jumlah dari tenaga kerja sedangkan menurut perusahaan besar kecilnya upah tergantung pada jabatan dan tugas wewenangnya. 2) Organisasi Buruh, PT Indofood tidak menerapkan faktor kompensasi

yang berdasarkan organisasi buruh karena kompensasi yang diterapkan sesuai dengan peraturan pemerintah dan kebijakan dari perusahaan. 3) Kemampuan untuk Membayar, teori dalam kemampuan untuk membayar yaitu perusahaan akan memberikan kompensasi bergantung pada kemampuan bayar dari perusahaan, karena tingginya tingkat kompensasi akan menaikkan tingkat biaya produksi, dan akibatnya sampai mengakibatkan kerugian dari perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan. PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk kemampuan untuk membayar yaitu pemberian kompensasi didasarkan dari kemampuan perusahaan untuk membayar dengan melihat dari sisi keuangan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat kesamaan dalam faktor yang mempengaruhi kompensasi kemampuan untuk membayar menurut teori yang ada dengan yang diterapkan di perusahaan yaitu sama-sama memberikan kompensasi kepada karyawan bergantung pada kemampuan perusahaan untuk membayar. 4) Produktivitas, teori dalam produktivitas merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan semakin besar juga kompensasi yang akan diterima oleh karyawan. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas. PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk produktivitas (evaluasi kinerja) tingkatan pemberian kompensasi yang tinggi akan diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi dan kinerja yang bagus selama periode sebelumnya. Dapat disimpulkan bahwa terdapat kesamaan dalam faktor yang mempengaruhi kompensasi produktivitas menurut teori yang ada dengan yang diterapkan di perusahaan yaitu sama-sama tingkat pemberian kompensasi yang tinggi akan diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi yang bagus. 5) Biaya Hidup, teori biaya hidup maksudnya adalah letak perusahaan dan tempat tinggal karyawan terletak di kota-kota besar dimana biaya hidupnya juga tinggi maka biaya hidup inilah ikut mempengaruhi batas kompensasi. PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk faktor yang mempengaruhi biaya hidup adalah dimana perusahaan mengikuti aturan penggajian pemerintah yang disesuaikan upah berdasarkan provinsi dan daerah. Dapat disimpulkan bahwa faktor biaya hidup menurut teori dengan yang diterapkan di perusahaan terdapat kesamaan yaitu sama-sama pemberian kompensasi melihat dari sisi letak dan biaya hidupnya. 6) Pemerintah, teori pemerintah berpengaruh dalam faktor kompensasi yaitu tinggi rendahnya kompensasi bergantung pada peraturan-peraturan pemerintah. PT Indofood CBP Sukses Makmur yang dimaksud disesuaikan dengan pemerintah yaitu pemberian kompensasi mengikuti berdasarkan dengan aturan pemerintah atau legalisasi yang telah ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat kesamaan faktor yang mempengaruhi kompensasi pemerintah menurut teori yang ada dengan yang diterapkan di perusahaan yaitu sama-sama memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan pemerintah yang telah ditetapkan. 7). Berdasarkan Kompetensi, perusahaan menerapkan faktor pemberian kompensasi didasarkan dari kompetensi seorang karyawan maksudnya adalah pemberian kompensasi akan diberikan bagi karyawan yang memiliki keahlian khusus di bidangnya.

### **3.3 Komponen Kompensasi berdasarkan teori dengan yang diterapkan oleh PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.**

Komponen kompensasi langsung dan tidak langsung menurut Kasim [2016:241] dengan yang diterapkan oleh PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. (1) Kompensasi Langsung. A)Gaji, menurut teori Pemberian gaji bersifat tetap, artinya jumlah yang diberikan setiap bulan besarnya bervariasi sesuai dengan golongan atau kepangkatan yang diembannya. PT Indofood CBP Sukses Makmur pemberian gaji



pokok kepada karyawan secara tetap (bulanan) yang besar kecilnya ditentukan berdasarkan tanggung jawab pekerjaan, pengalaman kerja dan jabatan (menurut buku perjanjian kerjasama PT Indofood pasal 28). Dapat disimpulkan bahwa gaji menurut teori yang ada dengan yang diterapkan di perusahaan terdapat kesamaan yaitu gaji sama-sama diberikan secara tetap (bulanan) yang besar kecilnya berdasarkan jabatannya. B) Upah, PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk tidak memberikan upah apapun kepada karyawan level supervisor karena upah atau insentif level supervisor sementara ditahan dalam setahun yang akan diberikan pada akhir tahun yang bisa disebut bonus. C) Bonus, menurut teori bonus merupakan pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan. PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk pemberian bonus dilaksanakan setiap akhir tahun kepada karyawannya dengan mempertimbangkan prestasi kinerja dan masa kerjanya. Dapat disimpulkan bahwa gaji menurut teori yang ada dengan yang diterapkan di perusahaan terdapat kesamaan yaitu bonus diberikan kepada karyawan samasama dengan mempertimbangkan prestasinya. D) Komisi, untuk level supervisor tidak menerima jenis komisi apapun, baik dari uang target sasaran maupun komisi dari efektifitas kerja. E) Insentif, teori dari insentif merupakan rangsangan yang diberikan untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerja, sehingga dengan pemberian insentif kinerja akan meningkat. PT Indofood CBP Sukses Makmur memberikan insentif untuk level supervisor hanya berupa uang tanggungan subsidi kendaraan atau transportasi karyawan yang diperhitungkan perhari dan dibayarkan setiap bulan sekali. Dapat disimpulkan bahwa insentif menurut teori dengan yang diterapkan di perusahaan terdapat kesamaan yaitu sama-sama memberikan insentif dengan tujuan untuk memotivasi karyawan sehingga karyawan tersebut menjadi lebih giat dalam bekerja. (2) Kompensasi Tidak Langsung. A) Tunjangan Kesehatan, teori dari tunjangan kesehatan merupakan fasilitas kesehatan yang diberikan kepada karyawan, suami istri serta anak-anaknya. Besarnya fasilitas kesehatan ini diberikan tergantung jabatan seseorang. PT Indofood CBP sukses Makmur Tbk tunjangan kesehatan diberikan untuk karyawan berupa anak istrinya yaitu dengan didaftarkan ke asuransi kesehatan seperti BPJS kesehatan, biaya rawat jalan dan biaya rawat inap, besarnya fasilitas kesehatan didasarkan dari jabatannya (sesuai dengan buku perjanjian kerjasama PT Indofood pasal 35 dan 36). Dapat disimpulkan bahwa tunjangan kesehatan menurut teori yang ada dengan yang diterapkan di perusahaan terdapat kesamaan yaitu perusahaan sama-sama menanggung tunjangan kesehatan karyawan, anak dan istri serta fasilitas kesehatan yang diberikan berdasarkan dengan jabatannya. B) Tunjangan Anak Istri, menurut teori Tunjangan yang didapat oleh anak merupakan tunjangan kesehatan, makan dan pendidikan. Sedangkan tunjangan untuk istri biasanya hanyalah diberikan tunjangan makan dan kesehatan. PT Indofood CBP Sukses Makmur memberikan tunjangan untuk anak berupa tunjangan pendidikan dan kesehatan sedangkan istri hanya mendapatkan tunjangan kesehatan (menurut buku perjanjian kerjasama PT Indofood pasal 26 dan 44). Dapat disimpulkan bahwa tunjangan anak dan istri menurut teori dengan yang diterapkan di perusahaan terdapat kesamaan dan perbedaan yaitu sama-sama mendapatkan tunjangan kesehatan dan pendidikan untuk anak karyawan namun di perusahaan tidak menerapkan pemberian tunjangan makan untuk anak dan istri. C) Tunjangan Perumahan, teori dari tunjangan perumahan maksudnya fasilitas perumahan yang diberikan kepada karyawan apakah dengan pemberian cuma-cuma atau cara mencicil atau diasramakan. PT Indofood CBP Sukses Makmur memberikan tunjangan perumahan apabila karyawan akan memasuki masa usia pensiun dengan memberikan

cicilan rumah yang lebih minim (sesuai dengan undang-undang tenaga kerja nomor 13 tahun 2003). Dapat disimpulkan bahwa tunjangan perumahan menurut teori yang ada dengan yang diterapkan di perusahaan terdapat kesamaan dan perbedaan yaitu kesamaan dalam memberikan tunjangan rumah dengan cicilan dan perbedaannya adalah dalam teori memberikan tunjangan perumahan pada saat karyawan masih bekerja sedangkan perusahaan memberikan tunjangan perumahan pada saat telah memasuki masa pensiun. D) Tunjangan Kendaraan, PT Indofood tidak menerapkan pemberian tunjangan kendaraan yang berupa alat transportasi seperti mobil, sepeda motor dan sejenisnya karena perusahaan hanya menanggung uang subsidi kendaraan karyawan saja. E) Tunjangan Komunikasi, PT Indofood tidak memberikan tunjangan komunikasi berupa pulsa tetapi perusahaan memberikan fasilitas berupa telepon kantor guna untuk memperlancar komunikasi antar karyawan dan pimpinan. F) Tunjangan Kelangkaan, PT Indofood tidak menerapkan pemberian tunjangan kelangkaan karena perusahaan memberikan tunjangan kelangkaan/keahlian khusus kepada karyawan sudah digabungkan oleh besaran gaji karyawan. G) Tunjangan Kemahalan, teori dari Tunjangan kemahalan merupakan tunjangan yang diberikan untuk karyawan yang ditempatkan di daerah tertentu dimana harga relatif lebih mahal dari daerah lainnya. PT Indofood CBP Sukses Makmur memberikan tunjangan kemahalan ditentukan dari keadaan dan biaya hidup dari kota tersebut. Dapat disimpulkan bahwa tunjangan kemahalan menurut teori dengan yang diterapkan di perusahaan terdapat kesamaan yaitu sama-sama menentukan posisi keadaan setempat. H) Tunjangan Pendidikan, teori dalam tunjangan pendidikan merupakan tunjangan yang diberikan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan dalam bidang tertentu. Pendidikan non-formal seperti pelatihan, seminar, workshop, serta pendidikan formal yaitu memberikan pendidikan untuk masuk ke perguruan tinggi yang lebih lanjut. PT Indofood CBP Sukses Makmur memberikan tunjangan pendidikan kepada karyawan seperti untuk mengikuti pelatihan, seminar dan workshop guna meningkatkan pengetahuan karyawannya. Dapat disimpulkan bahwa tunjangan pendidikan menurut teori dengan yang diterapkan di perusahaan terdapat perbedaan yaitu perusahaan hanya menerapkan tunjangan pendidikan non-formal seperti pelatihan, workshop dan seminar. I) Tunjangan Hari Raya, teori dari tunjangan hari raya merupakan tunjangan yang diberikan kepada setiap karyawan yang merayakan hari-hari besar agamanya masing-masing, besarnya tunjangan hari raya biasanya 1 (satu) bulan gaji kotor yang diterimanya. PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk memberikan tunjangan hari raya, tunjangan yang didapat oleh karyawan yang besar kecilnya ditentukan dari masa kerjanya, apabila karyawan telah bekerja satu tahun maka THR yang diberikan satu bulan gaji tetapi apabila karyawan telah bekerja selama dua tahun atau lebih maka THR yang diterima 2 bulan gaji (sesuai dengan buku perjanjian kerjasama PT Indofood pasal 32). Dapat disimpulkan bahwa tunjangan hari raya menurut teori yang ada dengan yang diterapkan di perusahaan terdapat perbedaan yaitu dalam teori THR diberikan sebesar satu bulan gaji kotor sedangkan di perusahaan besarnya THR diberikan tergantung pada masa kerjanya. J) Tunjangan Hari Tua, teori yaitu tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang sudah memasuki masa pensiun. Besarnya tunjangan tergantung dari jabatannya yang terakhir. PT Indofood tunjangan hari tua diberikan kepada karyawan yang akan memasuki masa pensiun kerja yaitu mendapatkan tunjangan kesehatan, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan tunjangan perumahan (sesuai dengan undang-undang tenaga kerja nomor 13 tahun 2003). Dapat disimpulkan bahwa tunjangan hari tua menurut teori yang ada dengan yang diterapkan di perusahaan

terdapat kesamaan yaitu sama-sama tunjangan hari tua diberikan untuk karyawan yang sudah memasuki masa pensiun. K) Tunjangan Liburan, teori dari tunjangan liburan diberikan untuk menyegarkan kondisi karyawan dan keluarga sehingga menjadi lebih segar. Tunjangan liburan ini biasanya diberikan setahun sekali baik secara bersama-sama maupun perindividu. PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk memberikan tunjangan liburan atau rekreasi setiap setahun sekali secara bersamaan dan biasanya liburan dilaksanakan pada pertengahan tahun. Dapat disimpulkan bahwa tunjangan liburan menurut teori dengan yang diterapkan di perusahaan terdapat kesamaan yaitu pemberian kompensasi diberikan sama-sama satu kali dalam setahun secara bersamaan. L) Tunjangan Cuti tahunan, perusahaan memberikan cuti tahunan untuk seluruh karyawan sebanyak 16 kali dalam setahun untuk karyawan tetap dan 12 kali untuk karyawan kontrak (sesuai dengan buku perjanjian kerjasama PT Indofood pasal 48). M) Tunjangan Makan, perusahaan memberikan makan siang kepada karyawan yang telah disediakan di kantin perusahaan guna untuk mempertahankan stamina dan produktivitas kerja karyawan (menurut buku perjanjian kerjasama PT Indofood pasal 40). N) Sarana olah raga, perusahaan menyediakan sarana olah raga di area perusahaan berupa lapangan futsal, bulu tangkis, basket, tenis meja, fitnes dan lain sebagainya guna untuk meningkatkan kesehatan dan kebugaran bagi karyawan (menurut buku perjanjian kerjasama PT Indofood pasal 46).

#### 4. Kesimpulan

Komponen kompensasi yang didapat oleh supervisor PT Indofood Sukses Makmur Tbk, yaitu sebagai berikut. a). Gaji Pokok, b). Bonus, c). Uang Transport, d). Tunjangan Kesehatan, e). Tunjangan Anak dan Istri, f). Tunjangan Pendidikan nonformal, g). Tunjangan Perumahan, uang pesangon (jika sudah pensiun), h). Tunjangan Hari Raya, i). Tunjangan Hari Tua, j). Tunjangan Kemahalan, k). Tunjangan Makan, l). Tunjangan Liburan, m). Cuti Tahunan, n). Fasilitas Olahraga, o). Penghargaan Masa Bakti. Perusahaan tidak memiliki transkrip atau form kwitansi dari beberapa komponen tersebut karena semua biaya-biaya pengeluaran hanya dicatat dalam pembukuan kas accounting. Perusahaan memberikan kompensasi kepada para karyawan bertujuan untuk memperoleh karyawan yang berkualitas sesuai yang diharapkan perusahaan, mempertahankan karyawan yang sudah ada untuk mencegah pergantian karyawan baru, menjamin keadilan bagi karyawan, menghargai terhadap prestasi kerja karyawan, untuk memotivasi karyawan agar lebih semangat dalam bekerja, untuk mengendalikan biaya-biaya agar perusahaan dapat mengontrol dalam periode tertentu dan untuk memenuhi peraturan legal yang telah diterapkan oleh pemerintah. Kesimpulan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryani dkk dimana variabel kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh terhadap motivasi kerja. Selain itu kesimpulan ini didukung oleh penelitian Posuma dimana kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan untuk para karyawan dengan mempertimbangkan beberapa faktor yaitu diberikan dengan menyesuaikan pada kemampuan perusahaan, jabatan dan kompetensi, evaluasi kinerja karyawan pada periode sebelumnya, biaya hidup dan aturan pemerintah.

### Referensi

- Dessler G. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta (ID): Salemba Empat.
- Handoko H. 2011. Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. Yogyakarta (ID): BPFE.
- Hasibuan HM. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta (ID): Bumi Askara.
- Hartatik IP. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta (ID): Laksana
- Haryani SS., Hamid D., Susilo H. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk – Malang) Jurnal Administrasi Bisnis. 25 (1).
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta (ID): Rajawali Pers.
- Posuma CO. 2013. Kompetensi, Kompensasi, Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. Jurnal EMBA. 1 (4). Hal 646-656.
- Sinambela LP. 2016. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta (ID): Bumi Aksara.
- Buku Perjanjian Kerjasama. PT Indofood Sukses Makmur Tbk.